

## Die Folgen prekärer Arbeitsverhältnisse für das Ausmaß sozialer Ungleichheit: Einkommensbenachteiligung befristeter Arbeitsverträge

Groß, Martin

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Konferenzbeitrag / conference paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Groß, M. (1999). Die Folgen prekärer Arbeitsverhältnisse für das Ausmaß sozialer Ungleichheit: Einkommensbenachteiligung befristeter Arbeitsverträge. In P. Lüttinger (Hrsg.), *Sozialstrukturanalysen mit dem Mikrozensus* (S. 323-353). Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen -ZUMA-. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-49702-1>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

# **DIE FOLGEN PREKÄRER ARBEITSVERHÄLTNISSE FÜR DAS AUSMAß SOZIALER UNGLEICHHEIT: EINKOMMENS BENACHTEILIGUNG BEFRISTETER ARBEITSVERTRÄGE**

*MARTIN GROß*

Diese Studie untersucht anhand des „Mikrozensus 1995“ einerseits die Auswirkung der Befristung von Arbeitsverträgen auf das monatliche Nettoeinkommen von Arbeitnehmern und geht andererseits der Frage nach, welche sozialstrukturellen Merkmale die Wahrscheinlichkeit, einen befristeten Arbeitsvertrag zu erhalten, beeinflussen. Es zeigt sich, daß die Befristung von Arbeitsverträgen durchschnittlich zu „Einkommensverlusten“ führt. Darüber hinaus wird aber deutlich, daß sich die Befristung von Verträgen je nach sozialer Position unterschiedlich auswirkt. Während die Einkommensverluste der Befristung vor allem in unteren beruflichen Stellungen festzustellen sind, liegen die Verdienste hochqualifizierter Arbeitskräfte und von Personen in höheren Leitungspositionen teilweise sogar über denen der Arbeitnehmer in vergleichbaren Positionen mit unbefristeten Verträgen. Insgesamt deuten diese Ergebnisse darauf hin, daß die Befristung von Arbeitsverträgen das Ausmaß sozialer Ungleichheit vergrößert. Diese Schlußfolgerung wird durch das Muster der Allokation auf Positionen mit befristeten Verträgen unterstrichen: Einerseits sind es Personen mit Hochschulabschluß, die vornehmlich befristete Arbeitsverträge erhalten, andererseits aber gerade die typischerweise am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen: Jüngere Personen, Frauen und Gastarbeiter. Diesen Gruppen droht durch die Befristung von Verträgen eine Kumulation der Benachteiligungen.

Using data of the „Mikrozensus 1995“, this paper investigates the impact of temporary employment on wages on the one hand and the influence of social structure on entering temporary employment on the other hand. It turns out that temporary employment bears lower wages. But the effect of temporary employment on wages varies according to the social position of the employee: while people in lower and medium occupational positions

earn less money, the income of highly qualified people in managerial positions tends to be higher. Thus, temporary contracts seem to enlarge social inequality. This conclusion is underlined by the pattern of allocation to temporary employment: people having a university degree as well as typically disadvantaged groups like younger people, women and foreign workers have a higher risk of getting temporary contracts. The disadvantages of these groups seem to be enhanced by temporary employment.

## 1. Einleitung

„Globalisierung“ und „Deregulierung“ sind die Schlagworte, die immer häufiger in der Diskussion um Arbeitsmärkte und soziale Ungleichheit auftauchen (vgl. zum Beispiel Lecher 1987; Emerson 1988; Hurrell/Woods 1995). Zunehmender Konkurrenzdruck im weltweiten Wettbewerb, so die weit verbreitete Befürchtung, führe zur rasanten Deregulierung von Arbeitsverhältnissen, die wiederum eine eklatante Zunahme sozialer Ungleichheit nach sich ziehe (vgl. Adamy 1988; Möller 1988 oder Wittich 1996).

Doch weder der tatsächliche Umfang von Deregulierungsmaßnahmen noch deren Folgen für die soziale Ungleichheit sind bislang hinreichend empirisch dokumentiert. In welchem Ausmaß lassen sich Deregulierungsmaßnahmen auf dem Arbeitsmarkt beobachten? Welche Bevölkerungsgruppen sind von solchen Maßnahmen besonders betroffen? Läßt sich die These stützen, daß Deregulierungsmaßnahmen das Ausmaß sozialer Ungleichheit vergrößern?

Der Mikrozensus 1995 bietet die Möglichkeit, den drei genannten Problembereichen etwas näher auf den Grund zu gehen. Dabei konzentriert sich die Studie auf Verteilung und Auswirkung der *Befristung von Arbeitsverträgen*. Die faktische Aufhebung des Kündigungsschutzes in befristeten Arbeitsverhältnissen setzt die Arbeitnehmer verstärkt der Marktkonkurrenz aus, vor der sie in sicheren Arbeitspositionen weitgehend geschützt sind. Damit ist die Befristung von Arbeitsverträgen eine Deregulierungsmaßnahme par excellence, wenn man unter Deregulierung „eine Änderung in den institutionellen Steuerungsarrangements zur Abwicklung von Transaktionen in der Weise ... , daß nichtmarktliche Steuerungsinstitutionen durch den Markt ersetzt werden“ (Traxler 1994: 4), versteht. Untersucht wird, ob und in welchem Ausmaß die Befristung von Arbeitsstellen sich auf die Einkommensverteilung – fraglos einer der wichtigsten Dimensionen sozialer Ungleichheit – auswirkt, und welche sozialen Gruppen primär von der Befristung betroffen sind.

Im nächsten Abschnitt werden zunächst einige ökonomische und soziologische Theorien vorgestellt, die sich zumindest indirekt mit den Auswirkungen der Befristung von Arbeitsverträgen auf die individuellen Arbeitseinkommen befassen. Dabei wird der „Theorie

der geschlossenen Positionen“ (Sørensen 1983) ein besonderes Gewicht zukommen, da sie die fundamentale Bedeutung der Öffnung von Positionen, wie sie durch die Befristung vollzogen wird, für die Generierung sozialer Ungleichheit hervorhebt. Die aus den unterschiedlichen Theorien abgeleiteten Hypothesen werden im zweiten Abschnitt des empirischen Teils mit den Daten des Mikrozensus 1995 geprüft, indem der Effekt der Befristung auf individuelle Nettoeinkommen mittels multivariater Regressionsmodelle untersucht wird. Der erste Abschnitt des empirischen Teils geht der für sich schon interessanten Frage nach, welche soziale Gruppen besonders vom Risiko der Befristung betroffen sind.

## **2. Befristung von Arbeitsverträgen und soziale Ungleichheit: Einige theoretische Ansätze**

Es gibt keine Theorien, die sich direkt mit der Auswirkung der Befristung von Arbeitsverhältnissen auf individuelle Arbeitseinkommen, oder gar allgemeiner, auf das Ausmaß sozialer Ungleichheit befassen. Doch lassen sich aus den gängigen ökonomischen Theorien einerseits und der Theorie der geschlossenen Positionen andererseits diesbezüglich Hypothesen ableiten.

### **Die Klassische Arbeitsmarkttheorie**

Die (neo-) klassische Arbeitsmarkttheorie (Pfriem 1978; Kalleberg/Sørensen 1979; Lang/Dickens 1994) kennt den Unterschied zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen nicht. Insoweit sie voraussetzt, daß die Bedingungen des „freien Marktes“ erfüllt sind, können Terminierungen des Arbeitsverhältnisses jederzeit von Seiten der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer vorgenommen werden. Doch weisen einige Andeutungen von Adam Smith darauf hin, daß die Neoklassik ein *Kompensationsargument* impliziert (vgl. Schömann/Kruppe 1993: 3f.): Da Beschäftigte in unsicheren Positionen auch für Zeiten der Nichtbeschäftigung Vorsorge treffen müssen, akzeptieren sie befristete Arbeitsstellen nur, wenn der Lohn ihre Subsistenz auch in beschäftigungslosen Zeiten sichert. Mithin sind in befristeten Stellen höhere Löhne zu erwarten als bei einer vergleichbaren unbefristeten Beschäftigung.

### **Arbeitskosten und Dispositionsmacht der Arbeitgeber**

Eine ähnliche Vorhersage ergibt sich unter der Annahme, daß die langfristige Verfügungsgewalt der Arbeitgeber über ihre Arbeitnehmer die Arbeitskosten senkt. Langfristige Arbeitsverhältnisse ermöglichen Arbeitgebern die reibungslose Anpassung der Arbeitsprozesse an Umweltveränderungen zum Beispiel durch Versetzung oder Weiterqualifizierung der Arbeitnehmer, ohne bei solchen Änderungen des Arbeitseinsatzes ständig Neuverhandlungen über Entlohnungen fürchten zu müssen. Auch müssen langfristig zu er-

wartende Produktivitätssteigerungen nicht an die Arbeitnehmer weitergegeben werden (vgl. Schömann/Rogowski/Kruppe 1995: 12f.). Zumindest in Sektoren mit hochqualifizierter Arbeitnehmerschaft und steigender Produktivität ist daher zu erwarten, daß Löhne in befristeten Arbeitsverhältnissen eher höher ausfallen.

## **Die Humankapitaltheorie**

Auch die Humankapitaltheorie (Becker 1964) befaßt sich nicht explizit mit der Auswirkung von Befristungen auf die Einkommenshöhe. Sie behandelt im Wesentlichen die Effekte der schulischen und beruflichen Ausbildung auf das Einkommen, die sich als hauptsächliche Formen des Humankapitals produktivitäts- und damit einkommenssteigernd auswirken. Allerdings läßt sich aus der Humankapitaltheorie ableiten, daß befristete Arbeitsverhältnisse die Neigung der Arbeitnehmer reduzieren, Humankapitalinvestitionen zu tätigen. Arbeitnehmer investieren nur dann in ihr Humankapital, wenn sich diese Investition durch zukünftig erhöhte Einkommen amortisieren. Die Zeiten, in denen Investitionen Renditen erbringen können, werden durch die Befristung aber tendenziell reduziert. Zumindest indirekt lassen sich daher auf der Basis der Humankapitaltheorie niedrigere Einkommen in befristete Arbeitsverhältnisse prognostizieren.

## **Der Effizienzlohnansatz**

Ebenso wie die Humankapitaltheorie ist der Effizienzlohnansatz (Katz 1986) eine Variante der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, die die Existenz permanenter, nach Maßgaben des freien Marktes nicht zu erwartender Lohndifferentiale erklären sollte. Der Effizienzlohnansatz befaßt sich mit dem Befund, daß in manchen Arbeitsmarktsektoren Lohnniveaus über dem marktklärenden Lohnniveau liegen. Er erklärt diese Übermarktlöhne mit dem Versuch der Arbeitgeber, Arbeitnehmer durch höhere Löhne von produktivitätssenkenden Maßnahmen wie Sabotage oder Leistungszurückhaltung abzuhalten. Die größere Unsicherheit der Arbeitssituation, die durch Befristung für die Arbeitnehmer entsteht, kann nun ebenfalls als Versuch gewertet werden, Arbeitnehmer vom „shirking“ abzuhalten: Der verschärfte Konkurrenzdruck allein dient als Leistungsanreiz, höhere Löhne sind zu diesem Zweck nicht nötig. Auch nach dem Effizienzlohnansatz wären damit niedrigere Löhne von Arbeitnehmern in befristeten Arbeitsstellen zu erwarten.

## **Segmentationsansätze**

Segmentationsansätze (Doeringer/Piore 1985; Althausen/Kalleberg 1981; Althausen 1989; Stinchcombe 1979; Sengenberger 1987) gehen davon aus, daß der Arbeitsmarkt in verschiedene voneinander abgeschottete Bereiche zerfällt, innerhalb deren unterschiedliche Allokations- und Verteilungsmechanismen zu finden sind, die durchaus nicht mit dem Marktprinzip konform gehen müssen. Zumindest in einigen Segmenten setzen institutio-

nalisierte Allokations- und Verteilungsregeln den Marktmechanismus außer Kraft.<sup>1</sup> Im „primären“ Marktsegment (in dem der Marktmechanismus nicht gilt) finden sich die Arbeitsstellen mit positiven Eigenschaften: Sie stellen hohe Qualifikationsanforderungen, bieten gute Aufstiegschancen, sind hoch entlohnt usw. Die schlechten Arbeitsstellen des sekundären Arbeitsmarktsegments zeichnen sich neben geringer Entlohnung, niedrigen Qualifikationsanforderungen und schlechten Aufstiegschancen vor allem auch durch die Unstetigkeit des Beschäftigungsverhältnisses aus.<sup>2</sup> Anders ausgedrückt: Befristete Arbeitsstellen gehören zu den inferioren Arbeitsgelegenheiten des sekundären Arbeitsmarktes und werden daher niedriger entlohnt als unbefristete Stellen.

Anders als die verschiedenen Varianten der neoklassischen Arbeitsmarkttheorien versuchen die Segmentationsansätze, Regulierungen des Arbeitsmarktes explizit zu erfassen und eignen sich damit auch besser zur begrifflichen Klärung von Deregulierungstendenzen. Sie haben allerdings den Nachteil, daß sie Befristung nur als ein Merkmal sekundärer Arbeitsmärkte neben vielen anderen betrachten und damit den Stellenwert der Befristung eher unterschätzen. Sie sind auch eher deskriptiv ausgerichtet; eine Erklärung, *warum* Befristung und Einkommensminderung Hand in Hand gehen sollten, liefern sie nicht. Zudem implizieren Segmentationsansätze, daß Befristungen auf bestimmte Arbeitsmarktsegmente beschränkt sind. Nur in diesen sollten dann auch andere negative Arbeitsstelleneigenschaften, darunter geringe Einkommen, zu finden sein.

## Die Theorie der geschlossenen Positionen

Im Vergleich zu den ökonomischen Theorien des Arbeitsmarktes spielt die Befristung in den gängigen soziologischen Theorien sozialer Ungleichheit eine noch geringere Rolle; sie ist auch hier allenfalls ein Merkmal inferiorer sozialer Positionen unter vielen. Anders verhält es sich mit Sørensens Theorie „geschlossener Positionen“ (Sørensen 1983; Sørensen/Kalleberg 1981): Sie weist der Befristung eine Schlüsselrolle im Prozeß der Entstehung sozialer Ungleichheit zu.

Geschlossen sind Positionen nach Sørensen dann, wenn sie nur verfügbar sind, wenn der frühere Positionsinhaber die Position geräumt hat: „Positions will be referred to as closed when they are available only when vacated by the previous incumbent. ... In contrast,

---

1 Oder in Traxlers (1994) Worten: Es lassen sich regulierte und deregulierte Marktsegmente unterscheiden.

2 Die Unterscheidung zwischen primärem und sekundärem Arbeitsmarkt ist nur eine Variante der Segmentationsansätze, die je nach Abgrenzungskriterien nach Zahl und Eigenschaft zu sehr unterschiedlichen Arbeitsmarktbereichen führen. Die hier gewählte gröbste Unterscheidung zwischen nur zwei Segmenten genügt für die nachfolgenden Erörterungen und schränkt die Allgemeinheit der Schlußfolgerungen nicht ein.

incumbents of positions in open position systems can be replaced at any moment in time..." (Sørensen 1983: 206). Geschlossene Positionen weisen eine zeitliche Stabilität auf, die offene Positionen nicht kennen. Das bedeutet für den Arbeitsmarkt, daß offene Berufspositionen je nach Bedarf des Betriebes geschaffen oder durch Entlassen des Arbeitnehmers wieder abgeschafft werden können. Ist eine geschlossene Position hingegen erst mal eingerichtet, kann sie nicht ohne weiteres wieder entfernt werden. Es ist diese zeitliche Permanenz, die geschlossenen Positionen eine *personenunabhängige Existenz* ermöglicht.

In der BRD sind unbefristete Arbeitsverträge zusammen mit einem umfassenden gesetzlichen Kündigungsschutz, Tarifverträgen und starker gewerkschaftlicher Präsenz als mächtige Mittel der Schließung von Positionen zu verstehen. Deregulierungsmaßnahmen wie der Abbau des Kündigungsschutzes, vor allem aber die Befristung von Arbeitsverträgen, können als Versuch gewertet werden, Positionen zu öffnen. Nur kurze Zeit liegt die Verfügungsgewalt über die Terminierung von Besetzungen bei den Arbeitnehmern; nach dem Ablauf der Frist obliegt es dem Arbeitgeber, die Frist zu verlängern, die Stelle mit einem anderen Arbeitnehmer zu besetzen<sup>3</sup> oder die Stelle ganz abzuschaffen.

Die Unterscheidung zwischen offenen und geschlossenen Positionen<sup>4</sup> hat eine enorme Bedeutung für die Prozesse der Generierung sozialer Ungleichheit, da nur Systeme geschlossener Positionen „Struktur haben“ in dem Sinne, daß von Positionen gesprochen werden kann, die unabhängig von Individuen existieren und die untereinander in bestimmten Relationen stehen. In internen Arbeitsmärkten zum Beispiel bilden personenunabhängig definierte Arbeitsstellen eine Karriereleiter. In Systemen offener Positionen sind Positionen und Individuen nicht zu unterscheiden: Positionen entstehen, wenn Individuen eingestellt werden, und verschwinden wieder, wenn diese Individuen aus dem Betrieb ausscheiden.

Ein wesentliches Merkmal von Systemen geschlossener Positionen ist es, daß Löhne an die Arbeitsstelle gebunden sind, und nicht unmittelbar an die Performanz der Arbeitnehmer. In Systemen offener Positionen hingegen gelten die Bedingungen des freien Marktes und erfüllen damit die Annahmen neoklassischer Arbeitsmarkttheorien. Hier entscheiden individuelle Motivation, Qualifikation und Leistungsbereitschaft über Einstellung, Aufstieg (oder Abstieg und gegebenenfalls Entlassung) und Entlohnung. In Systemen ge-

---

<sup>3</sup> Allerdings wird der Entscheidungsspielraum der Arbeitgeber durch gesetzliche Maßnahmen und Tarifverträge eingeschränkt, vgl. Schömann/Rogowski/Kruppe (1995: 34-39).

<sup>4</sup> Realiter befinden sich Arbeitsstellen zwischen den Polen „offen“ und „geschlossen“; völlig offene oder völlig geschlossene Positionen werden kaum existieren. Die nachfolgenden Ausführungen sind daher als überzeichnende Diskussion extremer Fälle zu verstehen, die grundlegende Tendenzen verdeutlichen sollen.

geschlossener Positionen ist genau dies nicht möglich. Das hat aber wichtige Konsequenzen für Allokations- und Verteilungsmechanismen in solchen Systemen.

### *Mobilitätsregimes in Systemen geschlossener Positionen*

Im Gegensatz zu der sonst üblichen Auffassung sozialer Mobilität als Bewegung von Personen zwischen Positionen sind es in Systemen geschlossener Positionen sozusagen die Positionen selbst, die sich bewegen: Soziale Mobilität ist hier darstellbar als eine Kette von Vakanzen. Wenn etwa an der Spitze eines hierarchisch geordneten Systems geschlossener Positionen – zum Beispiel in einem internen Arbeitsmarkt – ein Arbeitnehmer seine Position verläßt, entsteht eine Vakanz, die mit einem Arbeitnehmer der nächst tieferen Hierarchieebene gefüllt wird. Damit entsteht auf der unteren Ebene erneut eine Vakanz, die mit einem Bewerber von einer Stufe noch weiter unten besetzt wird usw. Die Vakanz „verschwindet“, wenn auf der untersten Hierarchiestufe ein Kandidat außerhalb des Systems rekrutiert wird. Der Bewegung von Personen von der tiefsten Hierarchieebene zur höchsten entspricht eine Bewegung von Vakanzen in umgekehrter Richtung. Dieser Mechanismus ist in mehrfacher Weise für den Prozeß sozialer Mobilität von Bedeutung:

Erstens sind nicht persönliche Merkmale und Verhaltensweisen der Individuen für das Ausmaß sozialer Mobilität entscheidend, sondern *Strukturmerkmale des Systems* geschlossener Positionen wie die Rate der Entstehung von Vakanzen, die Form der Hierarchie usw. (vgl. Preisendörfer 1987; Brüderl/Preisendörfer/Ziegler 1991; DiPrete 1993).

Zweitens erhalten die Merkmale von Individuen, sofern sie überhaupt für den Mobilitätsprozeß relevant sind, in Systemen geschlossener Positionen eine andere Bedeutung als in Systemen offener Positionen. Individuelle Eigenschaften sind nur insoweit wichtig, als daß sie festlegen, welcher Kandidat in der Warteschlange potentieller Bewerber für die Besetzung einer Vakanz ausgewählt wird. Die höhere Ausbildung zum Beispiel bringt eine Person in der Warteschlange nach vorne. Damit erhalten aber persönliche Merkmale eine ganz andere Bedeutung für den Mobilitätsprozeß als es die neoklassische Arbeitsmarkttheorie vermuten läßt, wie sich gerade am Beispiel der Bildung deutlich zeigt. Die Humankapitaltheorie schreibt der Bildung kardinale Eigenschaften zu: Höhere Bildung ist gleichzusetzen mit höherer Produktivität, die wiederum unmittelbar mit höherem Status beziehungsweise Einkommen belohnt wird. Bildungsunterschiede – etwa gemessen in der zur Erreichung bestimmter Qualifikationen nötigen Zeit – entsprechen unmittelbar bestimmten Einkommensunterschieden. Unter den Annahmen der Theorie der geschlossenen Positionen hingegen hat die Bildung nur einen ordinalen Charakter: Sie verändert lediglich die Rangordnung innerhalb einer Reihe von Kandidaten. Derselbe Bildungsunterschied kann je nach der Gelegenheitsstruktur des Systems zu unterschiedlichen Effekten führen: Ohne Vakanz ist selbst der größte Bildungsvorteil nicht in höheren Status



umzusetzen, bei vielen Vakanzen können selbst geringe Vorteile zu großen Karrieresprüngen verhelfen.

Drittens ist das Mobilitätsregime in Systemen geschlossener Positionen für die Frage relevant, *welche* individuellen Merkmale für den Allokationsprozeß wichtig werden. Äußere, „harte“ und Gruppenzugehörigkeiten indizierende Merkmale kommen stärker als mobilitätsdeterminierende Faktoren zur Geltung als solche, die individuelle, subjektive Eigenschaften signalisieren. Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit oder Bildungstitel sind wichtiger als individuelle Motivation, Fertigkeiten oder nichtzertifizierte Qualifikationen. Das gründet darin, daß Arbeitgeber auf leicht und kostengünstig zu erhebende Indikatoren *zukünftiger* Produktivität angewiesen sind. Da sie einen Arbeitnehmer nach vollzogener Einstellung so schnell nicht wieder los werden können, müssen sie schon bei der Einstellungsentscheidung abschätzen können, wie die Produktivität des Arbeitnehmers sich langfristig entwickeln wird. „Harte“, zeitlich konstante Merkmale, für die eine bestimmte, konstante Korrelation mit der Produktivität angenommen wird, eignen sich als Indikatoren zukünftiger Produktivität. Neben Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit werden vor allem Bildungszertifikaten solche Eigenschaften zugeschrieben: Sie messen die Qualifikation von Arbeitnehmern sehr gut und sind leicht zu erhebende Indikatoren.

Es sei dahingestellt, ob die Vermutungen über die Korrelation von solchen Merkmalen mit der Produktivität zutreffen oder nicht, sie scheinen jedenfalls weit verbreitet zu sein.<sup>5</sup> Entscheidend ist, daß solche Merkmale ausschließlich in Systemen geschlossener Positionen als Allokationsdeterminanten zu Tage treten können; nur hier sind Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit und credentialistische Allokationsregimes denkbar. Der in Systemen offener Positionen geltende Marktmechanismus sichert die Korrespondenz von subjektiver Produktivität und Entlohnung. Hier ist die jeweils aktuelle Performanz der Arbeitnehmer der beste Indikator ihrer Produktivität, und Allokationsentscheidungen können unmittelbar auf diese Performanz reagieren. Nur weil dies in Systemen geschlossener Positionen gerade nicht möglich ist, gewinnen „harte“ Merkmale an Bedeutung.

#### *Mechanismen der Einkommensgenerierung in Systemen geschlossener Positionen*

Das Mobilitätsregime in Systemen geschlossener Positionen wirkt sich wiederum in zweierlei Weise auf den Mechanismus der Einkommensgenerierung aus.

---

<sup>5</sup> Die Assoziation zwischen bestimmten Merkmalen und Qualifikationen kann auch mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen variieren. Die Signalqualitäten von Bildungstiteln in einer Gesellschaft zum Beispiel hängen stark vom jeweiligen Bildungssystem ab (vgl. Groß 1998).

Erstens sind nur in Systemen geschlossener Positionen „*positionale Renditen*“ (vgl. Sørensen 1991, 1996) denkbar. Da einerseits der Lohn fest an eine bestimmte Arbeitsstelle gebunden ist, andererseits Arbeitgeber unproduktive Arbeitnehmer nicht entlassen können, ist es möglich, daß die Produktivität unter das Lohnniveau sinkt – und nicht der Lohn automatisch der Produktivität entspricht, wie es die neoklassischen Arbeitsmarkttheorien annehmen. In diesem Sinne sind „Renditen“ für Arbeitnehmer in geschlossenen Positionen denkbar, die sich aus Sicht der Arbeitgeber als Effizienzdefizite darstellen.

Zweitens sind die Einkommen stärker strukturiert insoweit äußere, „harte“ Merkmale für die Besetzung der fest entlohten Stellen ausschlaggebend sind, das heißt Geschlecht, Ethnie, Bildungstitel und andere sozialstrukturelle Merkmale determinieren die Einkommen in stärkerem Maße als in Systemen offener Positionen. Dort sind Einkommen direkter an persönliche Qualifikationen und Leistungen gebunden. Da das Risiko der Entlassung als Leistungsanreiz dient und Einkommen schneller an (Arbeits-) Marktgegebenheiten angepaßt werden können, ist es gut möglich, daß zum Beispiel gleiche Bildungstitel zu sehr unterschiedlichen Löhnen führen können. Mithin sollte eine größere Streuung der Einkommen in gegebenen sozialstrukturellen Kategorien zu erwarten sein.

Die weitgehende Unabhängigkeit der Löhne von aktuellen Performanzen in Systemen geschlossener Positionen nötigt zur Einführung gesonderter Anreizsysteme, zum Beispiel die Einrichtung von Karriereleitern oder die Zahlung von Übermarktlöhnen.<sup>6</sup> Alternativ kann man versuchen, Positionen zu öffnen. Darin eben liegt der Sinn von Deregulierungsmaßnahmen.

#### *Die Auswirkung der Befristung von Arbeitsstellen auf das Einkommen nach der Theorie der geschlossenen Positionen*

Anders als die ökonomischen Theorien läßt die Theorie der geschlossenen Positionen keine unmittelbare Prognose für den *durchschnittlichen* Unterschied der Einkommen in befristeten versus unbefristeten Positionen zu. Insoweit das Einkommen in offenen Positionen stärker von individuellen Qualifikationen und Leistungen abhängt, kann es *ceteris paribus* sowohl höher als auch niedriger sein als in vergleichbaren geschlossenen Positionen – eben ganz nach Performanz des Positionsinhabers.

Da aber geschlossene Positionen positionale Renditen erbringen können und darüber hinaus eine wichtige Ausgangsbasis für kollektives Handeln sind (vgl. Groß 1998), womit sie auch eine Basis für kollektive Lohnverhandlungen bieten, sind in unbefristeten Stellen eher höhere Löhne zu erwarten.

---

6 Auf diesem Gedanken beruht der oben erwähnte Effizienzlohnansatz.

Darüber hinaus läßt die Theorie der geschlossenen Positionen Vorhersagen über die *Auswirkung sozialstruktureller Merkmale* auf das Einkommen zu.

So ist zu erwarten, daß der *berufliche Status* das Einkommen in Systemen geschlossener Positionen stärker determiniert, weil Löhne hier direkt an die Arbeitsstelle gekoppelt sind, während in Systemen offener Positionen die Gehälter stärker von individuellen Leistungen abhängen, was zu größeren Einkommensstreuungen in gegebenen beruflichen Positionen führen sollte. Mithin ist zu erwarten, daß in geschlossenen Positionen Statusgewinne in stärkerem Maße Einkommensgewinne nach sich ziehen.

Aus diesem Grunde ist auch zu erwarten, daß *Bildungstitel* in geschlossenen Positionen höhere „Erträge“ erbringen. Wenn Bildungstitel den Zugang zu Positionen regeln und diese fest entlohnt werden, ist auch ein enger Zusammenhang zwischen Bildungserwerb und Einkommen zu erwarten, während in offenen Positionen persönliche Eigenschaften wichtiger sein sollten als erworbene Zertifikate.

### 3. Hypothesen

Die Prognosen, die sich aus den verschiedenen Theorieansätzen ergeben, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

*Kompensationsargument* und *Dispositionsansatz* sagen durchschnittlich höhere Löhne in befristeten Arbeitsstellen voraus. Umgekehrt prognostiziert der *Effizienzlohnansatz* niedrigere Einkommen in befristeten Arbeitsstellen.

Das gleiche gilt für die *Humankapitaltheorie*. Da Investitionsanreize für das Humankapital in befristeten Stellen geringer sind, müßte die Befristung einen negativen Effekt auf das Arbeitseinkommen haben. Da dieser Effekt aber nur indirekt durch verminderte Humankapitalinvestitionen zustande kommt, sollte er verschwinden, wenn die Humankapitalvariablen – Bildung und Berufserfahrung – kontrolliert werden.

*Segmentationsansätze* sagen ebenfalls geringere Einkommen in befristeten Stellen voraus. Auch hier gilt, daß die negativen Einkommenseffekte verschwinden müßten, wenn nach Arbeitsmarktsegmenten kontrolliert wird. Da Befristung zusammen mit anderen Merkmalen die inferioren Arbeitsplätze des sekundären Arbeitsmarktes kennzeichnen, sollte die Abgrenzung des Arbeitsmarktes in Sektoren zur Beschreibung der Einkommensverteilung genügen. Darüber hinaus gibt es keine eigenständigen Effekte der Befristung auf das Arbeitseinkommen.

Die *Theorie der geschlossenen Positionen* sagt durchschnittlich geringere Einkommen in befristeten Arbeitsstellen voraus. Diese negativen Einkommenseffekte befristeter Positio-

nen sollten stabil sein, das heißt nach Kontrolle der Humankapitalvariablen wie von Arbeitsmarktsegmenten bestehen bleiben. Darüber hinaus lassen sich Interaktionseffekte postulieren: Statusgewinne wie Bildungserträge sollten in befristeten Arbeitsstellen geringer ausfallen als in unbefristeten.<sup>7</sup>

#### **4. Daten**

Die folgenden Analysen beruhen auf dem Mikrozensus 1995. In die Berechnungen werden nur Erwerbstätige einbezogen, die ihren überwiegenden Lebensunterhalt aus der Erwerbstätigkeit beziehen. Selbständige und mithelfende Familienangehörige werden ebenso wie Auszubildende nicht berücksichtigt, da die Befristung von Arbeitsstellen nur abhängig Beschäftigte betrifft. Personen, die über die Befristung ihrer Verträge keine Angaben machten, wurden ebenfalls nicht in die Berechnungen einbezogen, um falsche Zuordnungen zu vermeiden. Da die Ausbildung der Befragten sowohl für die Einkommensgenerierung wie für die Zuordnung zu befristeten Arbeitsstellen eine bedeutende Rolle spielt, wurden auch solche Personen, die keine validen Angaben über ihre allgemeine oder ihre Berufsbildung gemacht haben, von vornherein von den Analysen ausgeschlossen.<sup>8</sup> Damit verbleiben 136497 Befragte aus den alten Bundesländern und 32065 Befragte aus den neuen Bundesländern in der Stichprobe. Davon haben in Westdeutschland 5.2%, in Ostdeutschland 11.6% eine befristete Stelle inne.

---

<sup>7</sup> Die Theorie der geschlossenen Positionen widerspricht damit allen Varianten der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie. Sie ist zumindest partiell kompatibel zum Effizienzlohnansatz. Man könnte sagen, daß Übermarktlöhne ein wichtiges Anreizargument gerade in Systemen geschlossener Positionen sind und in unbefristeten Stellen daher höhere Löhne zu erwarten sind. Allerdings lassen sich, wie gezeigt, aus der Theorie der geschlossenen Positionen differenziertere Hypothesen über die Auswirkung sozialstruktureller Determinanten auf das Einkommen ableiten. Mit den Segmentationsansätzen ist sie ebenfalls kompatibel (für das Verhältnis der Theorie der geschlossenen Positionen zu verschiedenen Varianten der Segmentationsansätze vgl. Groß 1998: 119ff.). Anders als diese aber sieht die Theorie der geschlossenen Positionen in der Befristung von Arbeitsstellen eine Ursache der Einkommensgenerierung und setzt ihre Bedeutung daher weitaus höher an. Zudem geht sie nicht davon aus, daß die Befristung von Arbeitspositionen auf bestimmte Regionen des Arbeitsmarktes begrenzt ist: Befristete Stellen können prinzipiell in allen Arbeitsmarktsektoren gefunden werden. Auch hier gilt daher, daß Einkommensbenachteiligungen auch nach Kontrolle von Segmentationsvariablen bestehen bleiben.

<sup>8</sup> Außerdem wurden einige Personen, die offenbar inkonsistente Angaben gemacht haben, von der Analyse ausgeschlossen, nämlich solche, die einerseits behaupteten, eine leitende Stellung im Betrieb innezuhaben („Sachgebietsleiter“, „Referent“, „Abteilungsleiter“, „Prokurist“, „Direktor“, „Amtsleiter“ oder „Geschäftsführer“), andererseits aber angaben, Arbeiter zu sein.

## 5. Variablen

Die *Befristung* von Arbeitsverträgen wird im Mikrozensus 1995 direkt erfragt, so daß sich die sonst übliche indirekte Abschätzung des Anteils befristeter Stellen erübrigt. Die Befristung wird in einer Dummyvariable erfaßt, wobei Personen mit unbefristeten Verträgen die Referenzkategorie bilden.

Die *Einkommensvariable* liegt im Mikrozensus nur in kategorisierter Form vor. Um sie in den folgenden Regressionsanalysen als metrische Variable behandeln zu können, wurden den einzelnen Ausprägungen die entsprechenden Kategorienmittelwerte zugeordnet. Der letzten Kategorie („7500 DM und mehr“) wurde der Wert 10000 zugewiesen.<sup>9</sup>

Das *Alter* der Befragten wurde in Jahren gemessen. Die *Geschlechtsvariable* wurde so gebildet, daß Frauen die Referenzkategorie bilden. Eine weitere Dummyvariable unterscheidet die *Gastarbeiter* von den deutschen Arbeitnehmern (Gastarbeiter = 1). Alle *alleinstehenden* Personen (ledige, verwitwete, geschiedene) wurden zusammengefaßt und den Verheirateten gegenübergestellt (Alleinstehende = 1).

Die Ausbildung der Befragten wird in zwei verschiedenen Operationalisierungen verwendet. Eine *metrische Bildungsvariable* ordnet den einzelnen Bildungsabschlüssen die (geschätzte) Zeit zu, die zur Erreichung der einzelnen Abschlüsse nötig ist. Jeweils die höchsten Ausbildungsabschlüsse wurden berücksichtigt. Allgemeine Bildung, berufliche Bildung und Fortbildungen oder Umschulungen wurden aufaddiert. Für Fortbildungen und Umschulungen liegen die Ausbildungsdauern explizit vor. Die gewählten Zuordnungen von Ausbildungszeiten und allgemeinen wie beruflichen Bildungsabschlüssen sind in Tabelle 1 aufgeführt. Diese metrische Bildungsvariable wird als unabhängige Variable in den Einkommensregressionen verwendet. Da der Zusammenhang zwischen beruflicher Ausbildung und Befristung eindeutig nichtlinear verläuft (siehe unten), werden in den nachfolgenden logistischen Regressionen, die der Frage nachgehen, welche sozialen Gruppen in besonderem Maße eine Befristung riskieren, die beruflichen Ausbildungsabschlüsse als Dummyvariablen in die Berechnungen aufgenommen („Lehre“= 1: Lehr- oder Anlernausbildung, „Praktikum“= 1: berufliches Praktikum, „Meister“= 1: Meister oder Techniker, „FachDDR“= 1: Fachschule der DDR, „FH“= 1: Fachhochschule, Ingenieurschule, „Uni“= 1: Hochschule; kein beruflicher Ausbildungsabschluß ist Referenzkategorie).

---

<sup>9</sup> Von einer Logarithmierung des Einkommens zwecks Ausgleichs der Schiefe der Einkommensverteilung wird hier abgesehen. Entsprechende Berechnungen ergaben, daß dadurch die Ergebnisse sowohl hinsichtlich der Größenrelation der Parameter als auch ihrer Signifikanzniveaus nicht nennenswert berührt werden. Andererseits sind die Parameter anschaulicher zu interpretieren, wenn die ursprüngliche Einkommensskala beibehalten wird.

**Tabelle 1: Zuordnung von Ausbildungszeiten zu Bildungsabschlüssen**

<b>Allgemeine Bildung</b>	
Haupt- oder Volksschulabschluß	9
Realschulabschluß (mittlere reife)	10
polytechnische Oberschule der DDR	10
Fachhochschulreife	12
Hochschulreife (Abitur)	13
<b>Berufliche Bildung</b>	
berufliches Praktikum	0.5
Lehr- oder Anlernausbildung	2
Meister oder Techniker	3
Fachschule der DDR	3
Fachhochschule, Ingenieurschule	4
Hochschule	5

Die berufliche Stellung wird im Mikrozensus in zweierlei Weise erfaßt. Zum einen unterscheidet die Variable „Stellung im Beruf“ Beamte (Richter, Polizei, BGS, Soldaten), Angestellte und Arbeiter (inklusive „Heimarbeiter“). Zum anderen differenziert die Variable „Stellung im Betrieb“ sieben nach Qualifikation und Befugnissen hierarchisch geordnete Stellungskategorien: „Bürokräft, angelemte Arbeiter“, „Verkäufer, Facharbeiter“, „Sachbearbeiter, Vorarbeiter“, „herausgehobene qualifizierte Fachkraft“, „Sachgebietsleiter, Referent“, „Abteilungsleiter, Prokurist“, „Direktor, Amtsleiter, Geschäftsführer“. Diese beiden Variablen wurden kreuztabelliert, so daß sich die drei Stellungshauptgruppen jeweils intern hierarchisch differenzieren lassen. Die Kombinationen „Arbeiter“ und die drei höchsten Hierarchieebenen nach der Variable „Stellung im Betrieb“ wurden als inkonsistent erscheinende Angaben von der Analyse ausgeschlossen. Insgesamt ergab sich damit eine achtzehnstufige Stellungsvariable, deren Kategorien mit „Angestellte 1“ – „Angestellte 7“, „Beamte 1“ – „Beamte 7“ und „Arbeiter 1“ – „Arbeiter 4“ (wobei 1 die niedrigste Hierarchieebene der Variable „Stellung im Betrieb“ bedeutet) bezeichnet wurden.

Um Effekte der Wirtschaftssektoren möglichst genau kontrollieren zu können, wurden die Wirtschaftszweige der Betriebe, in denen die Befragten arbeiten, als Dummyvariablen in die Regressionen aufgenommen. Dabei wurde die recht differenzierte „Klassifikation der Wirtschaftszweige“ so wenig als möglich aggregiert. Insgesamt wurden 37 Kategorien unterschieden.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Da die BranchenvARIABLE im Wesentlichen nur als Kontrollvariable Interesse findet und die einzelnen Unterschiede zwischen den Branchen für die vorliegende Fragestellung nur eine untergeordnete Rolle

Die Arbeitszeit wird in zweierlei Weise kontrolliert. Zum einen wird die normalerweise geleistete *Arbeitszeit je Woche* in Stunden berücksichtigt, zum anderen kontrolliert zusätzlich eine Dummyvariable, ob der Befragte eine *Vollzeitstelle* (Vollzeit=1) innehat. Zudem wird geprüft, ob jüngere intragenerationale Mobilität einen Effekt auf Einkommen oder Befristung hat: Die Dummyvariablen „Betriebswechsel“ und „Berufswechsel“ erhalten den Wert „1“, wenn in den letzten zwei Jahren entsprechende Ereignisse eingetreten sind.

## 6. Ergebnisse

Die Analysen gliedern sich in zwei Abschnitte. Bevor Regressionen vorgestellt werden, die die Auswirkung der Befristung auf die individuellen Arbeitseinkommen unter Kontrolle einer Reihe von Kovariaten untersuchen, wird zunächst geprüft, welche soziale Gruppen am stärksten dem Risiko einer befristeten Arbeitsstelle ausgesetzt sind. Alle Analysen werden für Ost- und Westdeutschland getrennt durchgeführt.

### Das Muster der Allokation auf befristete Arbeitsstellen

Das Befristungsrisiko ist keineswegs für alle sozialstrukturellen Gruppen gleich. Die Wahrscheinlichkeit, eine befristete Stelle zu erhalten, schwankt mit individuellen Merkmalen ebenso wie mit Charakteristiken des Arbeitsmarktes. Im Folgenden werden einige multivariate logistische Regressionen vorgestellt, mit deren Hilfe sich der Einfluß der verschiedenen Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit, eine befristete Stelle zu erhalten, unter Kontrolle aller anderen Variablen berechnen läßt.

In Tabelle 2 und 3 sind die Ergebnisse von sechs solchen logistischen Regressionen für West- und Ostdeutschland getrennt aufgeführt. Das erste Modell prüft jeweils den Einfluß der „persönlichen“ Merkmale Alter, Geschlecht, Familienstand und Staatsangehörigkeit.

---

spielen, werden die Koeffizienten der 36 Dummyvariablen in den Ergebnistabellen nicht gezeigt, um die Übersichtlichkeit der Darstellung zu wahren. Die vollständige Tabelle ist auf Anfrage erhältlich.

**Tabelle 2: Allokation auf befristete Stellen in Westdeutschland**

Modell	1	2	3
Alter	0.95 (-32.57)	0.95 (-34.71)	0.94 (-39.04)
Mann	0.89 (-4.38)	1.18 (6.19)	1.12 (4.18)
Gastarbeiter	2.02 (17.81)	2.06 (18.14)	1.73 (13.15)
alleinstehend	1.76 (20.58)	1.96 (24.13)	1.86 (21.93)
Volle Stelle		0.37 (-29.20)	0.41 (-25.37)
<i>Bildung<sup>b</sup></i>			
Lehre			0.43 (-23.24)
Praktikum			0.58 (-4.21)
Meister			0.47 (-11.44)
Fachschule der DDR			0.81 (-1.38)
Fachhochschule			0.72 (-5.11)
Hochschule			2.17 (19.07)
pseudo-R <sup>2</sup>	0.055	0.069	0.108
$\chi^2$	3072.00	3854.86	6078.51
df	4	5	11
N	136497		
Modell	4	5 <sup>a</sup>	6 <sup>a</sup>
Alter	0.94 (-37.56)	0.94 (-38.92)	0.95 (-31.10)
Mann	1.16 (5.28)	1.31 (8.81)	1.23 (6.78)
Gastarbeiter	1.55 (10.22)	1.62 (11.03)	1.56 (9.95)
alleinstehend	1.81 (20.97)	1.71 (18.62)	1.66 (17.22)
Volle Stelle	0.46 (-21.74)	0.54 (-16.59)	0.55 (-15.92)
<i>Bildung<sup>b</sup></i>			
Lehre	0.55 (-15.29)	0.58 (-13.71)	0.55 (-14.62)
Praktikum	0.71 (-2.56)	0.69 (-2.79)	0.67 (-2.98)
Meister	0.64 (-6.19)	0.68 (-5.37)	0.61 (-6.87)
Fachschule der DDR	1.01 (0.09)	0.90 (-0.68)	0.80 (-1.42)
Fachhochschule	1.07 (0.98)	1.10 (1.39)	0.97 (-0.39)
Hochschule	3.43 (22.73)	2.74 (17.77)	2.43 (15.34)
<i>berufliche Stellung<sup>c</sup></i>			
<u>Angestellte</u>			
Ebene 1	1.36 (6.95)	1.07 (1.55)	1.11 (2.27)
Ebene 2	0.64 (-9.15)	0.53 (-12.39)	0.60 (-9.69)
Ebene 3	0.49 (-13.03)	0.41 (-15.61)	0.47 (-13.05)
Ebene 4	0.73 (-5.63)	0.52 (-11.19)	0.60 (-8.54)
Ebene 5	0.42 (-8.17)	0.35 (-9.64)	0.40 (-8.33)
Ebene 6	0.31 (-9.60)	0.30 (-9.80)	0.34 (-8.51)
Ebene 7	1.05 (0.56)	0.97 (-0.28)	1.10 (0.90)
<u>Beamte</u>			
Ebene 1	0.89 (-0.66)	0.55 (-3.60)	0.69 (-2.20)
Ebene 2	0.73 (-2.08)	0.47 (-4.87)	0.56 (-3.62)
Ebene 3	0.33 (-8.86)	0.18 (-13.23)	0.24 (-10.98)
Ebene 4	0.26 (-14.71)	0.15 (-19.20)	0.18 (-16.83)
Ebene 5	0.18 (-6.15)	0.09 (-8.40)	0.12 (-7.46)
Ebene 6	0.33 (-3.43)	0.16 (-5.66)	0.19 (-5.09)
Ebene 7	0.53 (-3.06)	0.25 (-6.41)	0.29 (-5.71)



<u>Arbeiter</u>			
Ebene 2	0.50 (-13.36)	0.54 (-11.92)	0.63 (-8.79)
Ebene 3	0.35 (-6.47)	0.36 (-6.27)	0.43 (-5.05)
Ebene 4	0.55 (-3.41)	0.53 (-3.55)	0.62 (-2.65)
Betriebswechsel			3.28 (31.26)
Berufswechsel			1.70 (11.53)
pseudo-R <sup>2</sup>	0.125	0.157	0.198
$\chi^2$	7035.39	8788.44	11071.93
df	28	64	66
N			

a) Unter Kontrolle der Branche. b) Referenzkategorie: kein beruflicher Bildungsabschluß. c) Referenzkategorie: Arbeiter der Ebene 1.

**Tabelle 3: Allokation auf befristete Stellen in Ostdeutschland**

<b>Modell</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Alter	1.00 (3.20)	1.00 (2.83)	1.00 (2.69)
Mann	0.67 (-11.31)	0.87 (-3.34)	0.85 (-3.93)
Gastarbeiter	2.64 (4.46)	2.47 (4.08)	2.23 (3.55)
alleinstehend	1.58 (11.66)	1.70 (13.26)	1.64 (12.35)
Volle Stelle		0.32 (-23.46)	0.34 (-22.52)
<i>Bildung<sup>b</sup></i>			
Lehre			0.42 (-10.81)
Praktikum			0.35 (-4.59)
Meister			0.31 (-10.73)
Fachschule der DDR			0.29 (-12.54)
Fachhochschule			0.36 (-8.15)
Hochschule			0.46 (-8.03)
pseudo-R <sup>2</sup>	0.011	0.033	0.041
$\chi^2$	266.24	774.85	948.29
df	4	5	11
N	32065		
<b>Modell</b>	<b>4</b>	<b>5<sup>a</sup></b>	<b>6<sup>a</sup></b>
Alter	1.00 (1.49)	0.99 (-1.50)	1.00 (2.46)
Mann	0.82 (-4.58)	0.91 (-1.83)	0.87 (-2.65)
Gastarbeiter	1.91 (2.81)	1.96 (2.85)	1.83 (2.41)
alleinstehend	1.58 (11.23)	1.55 (10.38)	1.53 (9.50)
Volle Stelle	0.39 (-19.00)	0.38 (-18.31)	0.42 (-15.15)
<i>Bildung<sup>b</sup></i>			
Lehre	0.72 (-3.93)	0.76 (-3.16)	0.65 (-4.64)
Praktikum	0.68 (-1.61)	0.72 (-1.38)	0.63 (-1.83)
Meister	0.72 (-2.79)	0.72 (-2.78)	0.59 (-4.20)
Fachschule der DDR	0.75 (-2.74)	0.71 (-3.09)	0.59 (-4.50)
Fachhochschule	1.04 (0.34)	1.02 (0.14)	0.73 (-2.14)
Hochschule	1.43 (3.21)	1.26 (2.04)	0.95 (-0.34)

<i>berufliche Stellung<sup>c</sup></i>			
<u>Angestellte</u>			
Ebene 1	0.64 (-6.72)	0.60 (-7.20)	0.76 (-3.47)
Ebene 2	0.23 (-22.53)	0.26 (-19.17)	0.38 (-12.85)
Ebene 3	0.23 (-18.00)	0.21 (-17.98)	0.33 (-12.07)
Ebene 4	0.22 (-17.56)	0.21 (-16.92)	0.35 (-10.73)
Ebene 5	0.15 (-10.65)	0.13 (-11.18)	0.22 (-8.12)
Ebene 6	0.13 (-9.60)	0.13 (-9.28)	0.24 (-6.37)
Ebene 7	0.16 (-8.70)	0.15 (-8.60)	0.25 (-6.09)
<u>Beamte</u>			
Ebene 1	0.42 (-1.36)	0.22 (-2.37)	0.46 (-1.21)
Ebene 2	0.04 (-3.06)	0.02 (-3.64)	0.03 (-3.23)
Ebene 3	0.06 (-5.30)	0.03 (-6.34)	0.07 (-5.05)
Ebene 4	0.30 (-4.62)	0.18 (-6.50)	0.36 (-3.73)
Ebene 5	0.06 (-3.74)	0.03 (-4.45)	0.08 (-3.36)
Ebene 6	0.12 (-1.98)	0.07 (-2.46)	0.16 (-1.70)
Ebene 7	0.61 (-1.11)	0.38 (-2.14)	0.78 (-0.53)
<u>Arbeiter</u>			
Ebene 2	0.29 (-22.97)	0.32 (-20.16)	0.45 (-13.02)
Ebene 3	0.36 (-6.79)	0.38 (-6.28)	0.57 (-3.49)
Ebene 4	0.29 (-5.18)	0.32 (-4.68)	0.49 (-2.86)
Betriebswechsel			3.43 (22.00)
Berufswechsel			2.52 (15.46)
pseudo-R <sup>2</sup>	0.083	0.130	0.218
$\chi^2$	1916.78	3020.54	5048.68
df	28	64	66
N			

a Unter Kontrolle der Branche. b Referenzkategorie: kein beruflicher Bildungsabschluß. c Referenzkategorie: Arbeiter der Ebene 1.

Dann werden sukzessive die restlichen Variablen in das Modell aufgenommen. Die Veränderung des pseudo-R<sup>2</sup> bei Aufnahme weiterer Variablen erlaubt Rückschlüsse auf die relative Bedeutung der einzelnen Variablen beziehungsweise Variablengruppen. Die Veränderung der Koeffizienten gibt Hinweise auf mögliche Effekte der Interkorrelation der unabhängigen Variablen. Die Tabelle enthält Effektkoeffizienten, die den *multiplikativen* Einfluß der unabhängigen Variablen auf die Wahrscheinlichkeit, eine befristete Stelle zu erhalten, messen.

So ist aus Tabelle 2 ersichtlich, daß in Westdeutschland das Risiko der *Gastarbeiter*, eine befristete Stelle zu erhalten, ziemlich genau doppelt so hoch ist (2.02) wie das der deutschen Arbeitnehmer. *Männer* haben ein etwa 10% geringeres Risiko als Frauen (mit der 0.89-fachen Wahrscheinlichkeit der Frauen erhalten sie eine befristete Stelle). *Alleinstehende* tragen ein deutlich höheres Befristungsrisiko als Verheiratete. Pro *Altersjahr*

sinkt die Wahrscheinlichkeit, eine befristete Stelle zu erhalten, mit dem Faktor 0.95, was auf ein enorm hohes Befristungsrisiko für Berufseinsteiger hinweist.

Modell 2 zeigt, daß vor allem *Teilzeitstellen* befristet sind. Mit dem Erhalt einer vollen Stelle sinkt die Wahrscheinlichkeit einer Befristung beträchtlich. Gleichzeitig wird deutlich, daß Frauen vor allem deshalb überproportional befristete Stellen innehaben, weil sie vornehmlich Teilzeitstellen besetzen. Nach Kontrolle der Arbeitszeit zeigen Männer sogar ein etwas erhöhtes Befristungsrisiko.

Modell 3 untersucht den Effekt der *beruflichen Bildung* auf das Befristungsrisiko. Die Koeffizienten zeigen klar, daß die Assoziation zwischen beruflicher Bildung und Befristung nicht linear verläuft. Mittlere Berufsbildung senkt die Wahrscheinlichkeit, eine befristete Stelle zu erhalten, deutlich. Insbesondere der Lehrabschluß bietet eine Option auf unbefristete Beschäftigung: Das Risiko, eine befristete Stelle zu erhalten, ist für Personen mit Lehrabschlüssen nur etwa halb so groß wie für Personen ohne Berufsausbildung (0.44). Der Vorteil der anderen Bildungsgruppen ist nicht ganz so stark ausgeprägt, aber auch die anderen mittleren Bildungsabschlüsse bieten einen deutlichen Schutz vor Befristung. Nur die Personen mit einem „Fachschulabschluß der DDR“ unterscheiden sich in Westdeutschland hinsichtlich des Befristungsrisikos nicht von Personen ohne beruflichen Bildungsabschluß.<sup>11</sup> Ganz anders sieht es für Personen mit Hochschulabschlüssen aus: Sie tragen das höchste Befristungsrisiko. Die Wahrscheinlichkeit, eine befristete Stelle zu erhalten, ist sogar mehr als doppelt so hoch wie die der Personen ohne Berufsbildungsabschluß (und damit etwa viermal so hoch wie für Personen mit Lehrabschluß). Damit zeichnet sich ein *polarisierender Effekt* beruflicher Bildung auf die Wahrscheinlichkeit, eine befristete Stelle zu erhalten, ab: Gering Qualifizierte einerseits, hoch Qualifizierte andererseits tragen ein erhöhtes Befristungsrisiko, während mittlere berufliche Bildung vor Befristung schützt.

Diese Form der Assoziation zwischen Bildung und Befristung widerspricht zumindest partiell den Annahmen der Humankapitaltheorie. Dieser Theorie zufolge vermindert die Befristung von Arbeitsstellen die Neigung, in Humankapital zu investieren; dann müßten aber gerade die Hochqualifizierten überproportional in unbefristeten Stellen zu finden sein. Das gleiche gilt für den Dispositionsansatz, der gerade in den höheren Bildungsgruppen ständige Neuverhandlungen über Entlohnungen befürchten müßte und daher für diese Kreise eher unbefristete Stellen voraussagen sollte. Auch Segmentationsansätze

---

<sup>11</sup> Der Effekt des Fachhochschulabschlusses ist nach Kontrolle der beruflichen Stellung nicht mehr signifikant, vgl. Modelle 5 und 6.

würden eher für höher Gebildete unbefristete Stellen erwarten, da Befristung zusammen mit geringer Bildung Merkmale sekundärer Arbeitsmärkte sind.<sup>12</sup>

Auch hinsichtlich der beruflichen Stellung läßt sich ein polarisierendes Muster erkennen. Vor allem die untersten Ebenen der Arbeiter, Angestellten und Beamten haben das höchste Befristungsrisiko, die untersten Angestellten etwas mehr, die untersten Beamten etwas weniger als die einfachen Arbeiter.<sup>13</sup> Mit dem Anstieg der Hierarchiestufe nimmt das Befristungsrisiko kontinuierlich ab, bis auf zwei Ausnahmen:

- a) Die vierte Ebene der Angestellten („herausragende qualifizierte Fachkraft“) paßt nicht ganz in das Kontinuum, insofern sie ein etwas erhöhtes Befristungsrisiko aufweist.
- b) Die jeweils höchste Hierarchiestufe (Ebene 7) zeigt zur Vorhergehenden wieder ein etwas höheres Befristungsrisiko. Dieser Anstieg ist bei den Angestellten sogar so stark, daß die Arbeitnehmer der siebten Angestelltenebene sich in ihrem Befristungsrisiko nicht mehr signifikant von den einfachen Arbeitern unterscheiden.<sup>14</sup>

Modell 5 nimmt Unterschiede zwischen den *Branchen* in das Modell auf. Einfache Dienstleistungsbranchen einerseits, vor allem aber Bereiche mit hohen Qualifikationsanforderungen wie Forschung und Entwicklung, Gesundheit und Soziales und der Bildungsbereich andererseits weisen überproportional befristete Stellen auf. Das eigentlich interessante Ergebnis ist aber, daß die Effekte der bisher betrachteten Variablen im Großen und Ganzen stabil bleiben. „Befristung“ ist damit kaum als Merkmal spezifischer Arbeitsmarktsegmente zu betrachten. Sie findet sich zwar stärker in einigen Sektoren, aber die Auswirkungen von individuellen Merkmalen, Bildung und beruflicher Stellung auf das Befristungsrisiko sind über alle Sektoren hinweg zu identifizieren. Modell 6 schließlich prüft die Auswirkung der Mobilitätserfahrung auf das Befristungsrisiko. Sowohl Betriebswechsel als auch Berufswechsel erhöhen unabhängig voneinander das Risiko, eine befristete Stelle zu erhalten, beträchtlich, wobei der Effekt eines Betriebswechsels fast doppelt so stark ist wie der eines Berufswechsels.

---

<sup>12</sup> Das Kompensationsargument und die Theorie der geschlossenen Positionen treffen keinerlei Aussagen über die Verteilung von befristeten Arbeitsstellen. Die Ursachen der Befristung sind für diese Ansätze extern; sie lassen lediglich Hypothesen darüber zu, wie sich die Befristung auf soziale Ungleichheit auswirkt.

<sup>13</sup> Die einfachen Beamten unterscheiden sich in diesem Modell nur geringfügig und nicht signifikant von den einfachen Arbeitern. Der Abstand vergrößert sich aber – und wird signifikant – unter Kontrolle der Branchenunterschiede in Modell 5 und 6. Der Unterschied zwischen einfachen Angestellten und einfachen Arbeitern verschwindet unter Kontrolle der Branchen in Modell 5, erscheint aber wieder nach Kontrolle der Mobilitätserfahrung in Modell 6.

<sup>14</sup> Dieser Anstieg fällt bei Arbeitern und Beamten deutlich geringer aus, setzt bei den Beamten aber schon auf der sechsten Ebene ein.

Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß in Westdeutschland die Allokation auf befristete Arbeitsstellen gewissermaßen ein duales Muster aufweist. Zum einen sind es die ohnehin benachteiligten Gruppen, die mit erhöhter Wahrscheinlichkeit eine befristete Stelle erhalten: Frauen, Gastarbeiter, und gering Qualifizierte. Für den eher benachteiligenden Charakter der Befristung spricht auch, daß vor allem Teilzeitstellen befristet sind und besonders in unteren beruflichen Stellungen befristete Stellen gefunden werden können. Auf der anderen Seite aber erhalten auch gerade Personen mit Hochschulabschluß in besonders qualifizierten Positionen beziehungsweise auf der höchsten Leitungsebene befristete Stellen.

Festzuhalten bleibt auch, daß vor allem Jüngere und Stellungswechsler von der Befristung betroffen sind. Allerdings sind es nach den Anpassungsmaßen zu urteilen vor allem die berufliche Bildung und die Mobilitätserfahrung, die das Risiko der Befristung stark beeinflussen. Die Bildung erhöht das pseudo- $R^2$  von 0.069 auf 0.108, die beiden Mobilitätsvariablen von 0,157 auf 0.198. Mit einer Steigerung von etwa 2 beziehungsweise 3 Prozentpunkten zeigen auch die berufliche Stellung und die Branche einen beträchtlichen Einfluß. Allerdings ist zu bedenken, daß diese beiden Variablen wesentlich mehr Freiheitsgrade benötigen, was den Anstieg des pseudo- $R^2$  doch stark relativiert. Das Muster des Einflusses der sozialstrukturellen Variablen auf das Befristungsrisiko in Ostdeutschland unterscheidet sich von dem Westdeutschlands in einigen wichtigen Punkten.

1. Es gibt kaum Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Zwar ist der Alterseffekt in den meisten Modellen signifikant, aber kaum substantiell: Die Effekte sind nur unwesentlich von 1 verschieden.
2. Frauen tragen ein deutlich höheres Befristungsrisiko als Männer, auch nach Kontrolle der anderen Variablen.
3. Personen mit Hochschulabschlüssen tragen gegenüber Personen ohne Berufsbildungsabschluß kein erhöhtes Befristungsrisiko.<sup>15</sup> Gleichwohl ist das Risiko für diese Gruppe immer noch höher als für die mittleren Bildungsgruppen.
4. Einfache Angestellte tragen ein deutlich geringeres Risiko der Befristung als einfache Arbeiter. Gleiches deutet sich für einfache Beamte an, allerdings ist dieser Koeffizient nur in Modell 5 signifikant. Darüber hinaus ist kein kontinuierliches Sinken des Befristungsrisikos mit der Hierarchieebene festzustellen; vielmehr bildet sich ein Kontrast zwischen der untersten Hierarchieebene zu allen anderen heraus. Lediglich das Risiko der vierten Beamtenebene („herausragend qualifizierte Fachkraft“) und der höchsten Beamtenebene scheint etwas höher zu sein.
5. Berufswechsel sind stärker als in Westdeutschland mit Befristung verbunden (2.52), während sich Betriebswechsel in etwa gleicher Weise auswirken (3.43).

---

<sup>15</sup> Dieser Effekt wird zwar nach Kontrolle der beruflichen Stellung signifikant (Modell 4), verschwindet aber wieder nach Kontrolle der Mobilitätserfahrung (Modell 6). Hochschulabschlüsse scheinen in Ostdeutschland in höheren Berufspositionen nach einem Stellenwechsel verstärkt zu Befristung zu führen.

Dem dualen Muster der Allokation auf Befristung tun diese Unterschiede aber keinen Abbruch: Auch in Ostdeutschland sind zum einen benachteiligte Gruppen einem erhöhten Befristungsrisiko ausgesetzt, zum anderen gerade auch die Hochqualifizierten.

## Einkommenseffekte der Befristung

Wie wirkt sich die Befristung von Arbeitsstellen auf die individuellen Arbeitseinkommen aus? Zur Beantwortung dieser Frage wurde der Effekt der bisher betrachteten Variablen auf das monatliche Nettoeinkommen mit Hilfe einer Serie linearer Regressionen geprüft (vgl. Tabelle 4 und 5), wiederum für Ost- und Westdeutschland getrennt berechnet.

Das erste Modell enthält die typischen „Humankapitalvariablen“: Bildung (hier die üblicherweise verwendete „metrische Variante“), Alter, das als Proxi für Berufserfahrung interpretiert werden kann, und das quadrierte Alter, um die bekannte Nichtlinearität der Alter – Einkommensassoziation auszugleichen. Zusätzlich wurde die Arbeitszeit in zweierlei Weise kontrolliert: Die normalerweise geleistete Arbeitszeit in Stunden wurde in das Modell aufgenommen, sowie eine Dummyvariable, die Vollzeitstellen mit den Teilzeitstellen kontrastiert. Die Ergebnisse in Westdeutschland weisen erwartungsgemäß hohe Bildungs- und Berufserfahrungs – „Erträge“ aus. Trotz Kontrolle der Arbeitszeit sind beträchtliche Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitjobs zu finden: Der Unterschied beträgt über 800 DM.

Modell 2 kontrolliert zusätzliche, eher als persönliche Merkmale zu interpretierende, Merkmale: Geschlecht, Familienstand und Staatsangehörigkeit. Nach wie vor werden Männer deutlich besser bezahlt als Frauen (ca. 700 DM Differenz), ein Effekt, der auch nach Kontrolle von Qualifikation, Branche und beruflicher Stellung stabil bleibt. Alleinstehende verdienen netto etwa 300 DM weniger, Gastarbeiter erhalten im Durchschnitt etwa 200 DM weniger als deutsche Staatsangehörige.<sup>16</sup> Der Unterschied zwischen Voll- und Teilzeitstellen verringert sich deutlich, was darauf zurückzuführen ist, daß die zusätzlichen Variablen mit der Arbeitszeit korrelieren: Vor allem Frauen und Alleinstehende werden teilzeitbeschäftigt.

Das nächste Modell nimmt den Effekt der Befristung von Arbeitsstellen in die Gleichung mit auf. Der Einkommensverlust durch die Befristung beträgt durchschnittlich etwa 500 DM. Dieser Effekt ist hochsignifikant. Er widerspricht klar dem Kompensationsargument und dem Dispositionsansatz, die höhere Einkommen in befristeten Stellen vorhersagen. Aber auch die Humankapitaltheorie muß zurückgewiesen werden: Der Befristungseffekt ist offensichtlich

---

<sup>16</sup> Dies ist aber weniger auf schlechtere Bezahlung bei gleicher Arbeit als auf schlechtere berufliche Chancen zurückzuführen: Der Effekt verschwindet nach Kontrolle der beruflichen Stellung und der Branche (Modell 4 und 5).

trotz Kontrolle der Humankapitalvariablen stark ausgeprägt und hochsignifikant. Der Minderverdienst in befristeten Stellen kann damit nicht durch geringere Humankapitalinvestitionen erklärt werden.<sup>17</sup>

Ein Teil des Unterschieds zwischen befristeten und unbefristeten Stellen ist durch ihre unterschiedliche Verteilung über die Berufsgruppen hinweg zu erklären. Modell 4 zeigt, daß nach Kontrolle der beruflichen Stellung der Abstand noch etwas über 400 DM beträgt.<sup>18</sup>

Die Einbeziehung der Branchenvariablen (Modell 5) und der Mobilitätserfahrung (Modell 6) reduzieren den Unterschied ebenfalls etwas, bis auf etwa 350 DM. Diese Differenz bleibt aber hochsignifikant. Damit kann auch die Segmentationsansatz als Erklärungsschema für die Einkommensverluste befristeter Stellen zurückgewiesen werden. Es reicht nicht aus, befristete Stellen als Merkmale von Arbeitsplätzen sekundärer Arbeitsmärkte zu betrachten, die neben der Befristung geringe Qualifikationsanforderung, niedrige Einkommen etc. aufweisen. Wäre Befristung nur als Teil eines solchen „Bündels“ nachteiliger Merkmale zu begreifen, könnten nach Kontrolle der Qualifikation, Stellung und der Branchen nicht solche markanten Unterschiede zu beobachten sein. Die Robustheit des Befristungsnachteils zeigt deutlich, daß dieser als eigenständiger Effekt aufzufassen ist, der über sektorenspezifische Eigenheiten hinausreicht.

Die Mobilitätserfahrung hat – unabhängig von dem Befristungsrisiko, das sie mit sich führt – nur einen geringen Einfluß auf das Einkommen. Berufswechsel führen zu Einkommensverschlechterung (ca. 150 DM), Betriebswechsel zeigen keinen signifikanten Effekt. Damit lassen sich die Mobilitätserfahrungen der Befragten in den beiden letzten Jahren allerdings kaum als Aufstiege begreifen.

Soweit widersprechen die Ergebnisse dem Kompensationsargument, dem Dispositionsansatz, der Humankapitaltheorie und den Segmentationsansätzen. Der klare und robuste Einkommensnachteil in befristeten Positionen entsprechen den Erwartungen des Effizienzlohnansatzes und der Theorie der geschlossenen Positionen. Letztere läßt aber noch differenziertere Hypothesen über den Einkommenseffekt befristeter Stellen zu: Positionsunterschiede müßten in befristeten Stellen weniger klar ausfallen und Bildungsrenditen geringer sein als in unbefristeten Arbeitsstellen.

---

**17** Umgekehrt scheint die Befristung ein wichtiger Mechanismus der Benachteiligung von Gastarbeitern zu sein: Die Einkommensdifferenz zu den deutschen Staatsangehörigen sinkt nach Kontrolle der Befristungsvariable deutlich (vgl. Modell 2 versus Modell 3).

**18** Die Effekte der beruflichen Stellung bestätigen die Interpretation der sieben beziehungsweise vier Ebenen innerhalb der drei Hauptgruppen als hierarchisch abgestuft: Von Ebene 1 bis Ebene 7 beziehungsweise 4 steigen die Einkommen der Stellungskategorien kontinuierlich an.

**Tabelle 4: Determinanten des Einkommens in Westdeutschland**

Modell	1	2	3	4
Bildung (metrisch)	211.43 (166.43)	208.71 (171.83)	213.97 (175.56)	96.43 (68.49)
Alter	140.03 (61.89)	97.77 (43.46)	90.63 (40.29)	77.29 (37.94)
Alter <sup>2</sup>	-1.23 (-44.38)	-0.82 (-30.26)	-0.75 (-27.53)	-0.69 (-28.16)
Arbeitszeit	41.58 (68.37)	38.29 (66.20)	38.40 (66.70)	24.53 (46.45)
Volle Stelle	848.09 (56.80)	466.96 (31.64)	435.51 (29.59)	545.83 (40.74)
Mann		788.20 (105.95)	793.44 (107.11)	786.97 (109.82)
Gastarbeiter		-216.72 (-16.11)	-187.97 (-14.01)	-25.32 (-2.05)
alleinstehend		-314.02 (-41.11)	-300.64 (-39.48)	-236.66 (-34.39)
Befristung			-513.95 (-34.48)	-419.04 (-30.99)
<i>berufliche Stellung<sup>b</sup></i>				
<u>Angestellte</u>				
Ebene 1				255.96 (20.17)
Ebene 2				302.70 (28.02)
Ebene 3				601.41 (52.83)
Ebene 4				1023.34 (78.24)
Ebene 5				1694.20 (76.91)
Ebene 6				2310.76 (111.68)
Ebene 7				3046.65 (115.23)
<u>Beamte</u>				
Ebene 1				469.63 (10.59)
Ebene 2				350.01 (10.60)
Ebene 3				696.47 (33.17)
Ebene 4				1380.96 (71.45)
Ebene 5				1684.97 (41.60)
Ebene 6				2220.56 (39.23)
Ebene 7				2695.66 (58.58)
<u>Arbeiter</u>				
Ebene 2				96.73 (9.27)
Ebene 3				340.90 (14.75)
Ebene 4				414.65 (12.90)
adj. R <sup>2</sup>	0.378	0.438	0.443	0.548
N	130813			
<b>Modell</b>	<b>5<sup>a</sup></b>	<b>6<sup>a</sup></b>	<b>7<sup>a</sup></b>	<b>8<sup>a</sup></b>
Bildung (metrisch)	93.56 (65.69)	94.25 (66.13)	95.49 (66.94)	102.79 (69.55)
Alter	73.98 (36.80)	73.16 (36.38)	72.90 (36.27)	74.58 (37.13)
Alter <sup>2</sup>	-0.65 (-26.78)	-0.64 (-26.57)	-0.64 (-26.53)	-0.66 (-27.26)
Arbeitszeit	28.39 (53.80)	28.48 (53.99)	28.51 (54.12)	28.56 (54.24)
Volle Stelle	421.75 (31.46)	418.52 (31.23)	417.62 (31.21)	413.10 (30.88)
Mann	709.03 (95.66)	712.17 (96.08)	711.41 (95.98)	711.01 (96.09)
Gastarbeiter	-22.89 (-1.87)	-20.81 (-1.70)	-24.48 (-2.00)	-21.86 (-1.79)
alleinstehend	-220.54 (-32.49)	-219.47 (-32.34)	-217.71 (-32.13)	-217.77 (-32.14)
Befristung	-380.47 (-28.27)	-354.65 (-25.96)	-135.72 (-4.80)	717.28 (13.78)



<i>berufliche Stellung<sup>b</sup></i>				
<u>Angestellte</u>				
Ebene 1	300.89 (23.71)	298.03 (23.49)	320.86 (24.31)	293.37 (23.16)
Ebene 2	377.87 (34.15)	369.42 (33.34)	376.42 (33.28)	366.95 (33.17)
Ebene 3	594.67 (51.52)	585.81 (50.68)	595.72 (50.73)	581.19 (50.36)
Ebene 4	1034.01 (79.15)	1023.18 (78.17)	1048.53 (78.65)	1021.36 (78.17)
Ebene 5	1686.85 (77.24)	1677.60 (76.82)	1696.43 (76.33)	1663.94 (76.29)
Ebene 6	2308.04 (112.29)	2297.80 (111.76)	2299.30 (110.70)	2279.80 (110.98)
Ebene 7	3080.91 (117.82)	3072.45 (117.52)	3011.02 (111.80)	3060.72 (117.25)
<u>Beamte</u>				
Ebene 1	652.65 (14.65)	639.91 (14.37)	686.31 (14.80)	635.69 (14.30)
Ebene 2	544.26 (16.06)	532.17 (15.71)	555.60 (16.02)	536.94 (15.87)
Ebene 3	877.50 (39.52)	863.99 (38.88)	881.20 (39.27)	855.12 (38.54)
Ebene 4	1586.63 (75.00)	1573.74 (74.34)	1617.49 (75.35)	1546.98 (73.08)
Ebene 5	1878.24 (46.33)	1864.87 (46.01)	1887.23 (46.23)	1833.39 (45.28)
Ebene 6	2411.42 (42.93)	2398.49 (42.72)	2420.23 (42.54)	2366.00 (42.20)
Ebene 7	2898.29 (63.10)	2886.27 (62.86)	2817.22 (60.04)	2846.80 (62.06)
<u>Arbeiter</u>				
Ebene 2	88.86 (8.57)	79.45 (7.65)	89.78 (8.48)	82.34 (7.94)
Ebene 3	312.64 (13.71)	303.87 (13.33)	317.08 (13.80)	308.47 (13.56)
Ebene 4	421.83 (13.31)	412.05 (13.00)	433.25 (13.49)	411.22 (13.00)
Betriebswechsel		-20.90 (-1.73)	-22.08 (-1.83)	-22.84 (-1.89)
Berufswechsel		-148.22 (-9.14)	-156.62 (-9.65)	-158.35 (-9.77)
Interaktionen: Befristung mit				
<i>Beruflicher Stellung</i>				
<u>Angestellte</u>				
Ebene 1				
Ebene 2			-339.82 (-7.88)	
Ebene 3			-146.15 (-3.26)	
Ebene 4			-211.75 (-4.18)	
Ebene 5			-445.53 (-10.52)	
Ebene 6			-461.90 (-4.68)	
Ebene 7			123.86 (1.02)	
<u>Beamte</u>				
Ebene 1			803.02 (8.21)	
Ebene 2			-630.93 (-4.00)	
Ebene 3			-407.54 (-2.75)	
Ebene 4			-477.88 (-3.86)	
Ebene 5			-1192.10 (-14.56)	
Ebene 6			-1103.72 (-3.78)	
Ebene 7			-758.17 (-2.37)	
<u>Arbeiter</u>				
Ebene 2			1307.84 (6.33)	
Ebene 3			-125.60 (-2.53)	
Ebene 4			-200.68 (-1.18)	
			-520.87 (-2.89)	
Bildung (metrisch)				-77.88 (-21.35)
adj. R <sup>2</sup>	0.562	0.562	0.564	0.564

a Unter Kontrolle der Branche b Referenzkategorie: Arbeiter der Ebene 1.

Tabelle 5: Determinanten des Einkommens in Ostdeutschland

Modell	1	2	3	4
Bildung (metrisch)	137.70 (78.48)	139.56 (81.15)	140.66 (82.84)	62.94 (32.23)
Alter	48.78 (15.98)	44.81 (14.07)	39.12 (12.42)	44.54 (15.31)
Alter <sup>2</sup>	-0.46 (-12.14)	-0.43 (-11.01)	-0.35 (-9.23)	-0.48 (-13.56)
Arbeitszeit	17.74 (16.29)	15.01 (14.05)	15.44 (14.64)	11.88 (12.19)
Volle Stelle	495.75 (24.92)	383.79 (19.43)	321.85 (16.41)	321.35 (17.72)
Mann		314.15 (36.05)	309.12 (35.93)	354.58 (40.09)
Gastarbeiter alleinstehend		-24.68 (-0.37)	16.79 (0.25)	78.98 (1.32)
Befristung		-71.68 (-6.97)	-56.66 (-5.57)	-32.37 (-3.45)
			-368.50 (-28.72)	-274.55 (-22.70)
<i>berufliche Stellung<sup>b</sup></i>				
<u>Angestellte</u>				
Ebene 1				177.02 (10.08)
Ebene 2				234.09 (16.52)
Ebene 3				454.44 (27.38)
Ebene 4				772.04 (45.17)
Ebene 5				787.91 (27.18)
Ebene 6				1204.05 (37.28)
Ebene 7				1611.02 (46.69)
<u>Beamte</u>				
Ebene 1				602.05 (4.56)
Ebene 2				672.81 (8.58)
Ebene 3				896.55 (17.49)
Ebene 4				1143.79 (21.78)
Ebene 5				1490.96 (19.08)
Ebene 6				2248.70 (14.84)
Ebene 7				2716.30 (23.15)
<u>Arbeiter</u>				
Ebene 2				86.60 (6.88)
Ebene 3				346.43 (11.84)
Ebene 4				410.76 (9.95)
adj. R <sup>2</sup>	0.259	0.290	0.308	0.414
N	31022			
<b>Modell</b>	<b>5<sup>a</sup></b>	<b>6<sup>a</sup></b>	<b>7<sup>a</sup></b>	<b>8<sup>a</sup></b>
Bildung (metrisch)	58.65 (30.06)	60.42 (30.97)	60.76 (31.15)	67.02 (32.62)
Alter	43.27 (15.14)	42.95 (15.07)	42.42 (14.89)	42.99 (15.10)
Alter <sup>2</sup>	-0.47 (-13.47)	-0.47 (-13.51)	-0.46 (13.37)	-0.47 (-13.59)
Arbeitszeit	14.04 (14.60)	14.09 (14.69)	14.03 (14.64)	14.07 (14.69)
Volle Stelle	273.73 (15.25)	268.34 (14.99)	269.37 (15.06)	271.21 (15.17)
Mann	312.92 (33.27)	315.07 (33.57)	317.70 (33.80)	315.10 (33.63)
Gastarbeiter alleinstehend	85.75 (1.46)	90.57 (1.54)	98.03 (1.67)	104.49 (1.79)
Befristung	-36.35 (-3.95)	-35.90 (-3.91)	-35.92 (-3.92)	-36.21 (-3.95)
	-276.47 (-22.87)	-227.40 (-17.99)	-144.74 (-6.24)	357.02 (6.02)

<i>berufliche Stellung<sup>b</sup></i>				
<u>Angestellte</u>				
Ebene 1	129.01 (7.37)	115.44 (6.60)	155.45 (7.89)	123.39 (7.05)
Ebene 2	237.02 (16.39)	215.78 (14.84)	238.01 (15.14)	223.35 (15.37)
Ebene 3	382.55 (22.86)	358.40 (21.31)	376.35 (20.88)	364.28 (21.69)
Ebene 4	703.42 (40.66)	675.15 (38.77)	700.52 (38.05)	678.78 (39.03)
Ebene 5	742.46 (25.93)	716.67 (25.03)	745.73 (25.04)	713.80 (24.97)
Ebene 6	1191.84 (37.46)	1160.12 (36.44)	1173.02 (35.70)	1156.40 (36.38)
Ebene 7	1600.07 (47.10)	1572.39 (46.30)	1557.40 (44.31)	1571.49 (46.35)
<u>Beamte</u>				
Ebene 1	512.27 (3.94)	475.23 (3.66)	619.00 (4.48)	483.76 (3.73)
Ebene 2	590.47 (7.60)	569.27 (7.35)	597.96 (7.66)	575.34 (7.44)
Ebene 3	814.39 (15.81)	782.11 (15.21)	817.16 (15.66)	787.82 (15.34)
Ebene 4	1075.37 (20.50)	1038.60 (19.82)	1128.26 (20.34)	1048.05 (20.03)
Ebene 5	1428.50 (18.46)	1392.59 (18.03)	1469.35 (18.75)	1390.78 (18.04)
Ebene 6	2151.27 (14.45)	2112.76 (14.23)	2061.97 (13.53)	2100.38 (14.17)
Ebene 7	2659.16 (23.06)	2620.33 (22.77)	2652.77 (20.84)	2637.40 (22.96)
<u>Arbeiter</u>				
Ebene 2	78.42 (6.29)	58.69 (4.67)	79.11 (5.74)	67.40 (5.36)
Ebene 3	304.10 (10.57)	280.75 (9.76)	314.43 (10.33)	288.85 (10.06)
Ebene 4	395.07 (9.76)	370.48 (9.16)	396.86 (9.42)	376.91 (9.34)
Betriebswechsel		-64.93 (-5.23)	-64.86 (-5.23)	-64.58 (-5.21)
Berufswechsel		-95.12 (-6.37)	-99.15 (-6.62)	-100.00 (-6.71)
Interaktionen: Befristung mit				
<i>Beruflicher Stellung</i>				
<u>Angestellte</u>			-171.80 (-4.26)	
Ebene 1			-100.71 (-2.61)	
Ebene 2			-32.89 (-0.69)	
Ebene 3			-151.52 (-3.56)	
Ebene 4			-222.72 (-2.07)	
Ebene 5			49.03 (0.38)	
Ebene 6			506.34 (3.84)	
<u>Beamte</u>			-1091.88 (-2.76)	
Ebene 1			-493.48 (-0.76)	
Ebene 2			-604.07 (-1.85)	
Ebene 3			-713.77 (-4.40)	
Ebene 4			-2063.10 (-4.47)	
Ebene 5			1292.54 (1.95)	
Ebene 6			-144.86 (-0.49)	
Ebene 7				
<u>Arbeiter</u>			-82.13 (-2.46)	
Ebene 2			-224.02 (-2.37)	
Ebene 3			168.27 (1.11)	
Ebene 4				-44.38 (10.09)
Bildung (metrisch)				
adj. R <sup>2</sup>	0.438	0.440	0.442	0.442

a Unter Kontrolle der Branche b Referenzkategorie: Arbeiter der Ebene 1.

Zwei weitere Regressionen wurden berechnet, um diese These testen zu können. Modell 7 nimmt Interaktionseffekte zwischen Befristung und beruflicher Stellung und Modell 8 zwischen Befristung und Bildung auf. Es zeigen sich zwei interessante Effekte:

1. Die Interaktionen zwischen Befristung und beruflicher Stellung sind überwiegend negativ. Mit anderen Worten: *Die Differenzierung des Einkommens zwischen den hierarchischen Ebenen der beruflichen Stellung ist kleiner als in unbefristeten Stellen.* Dies gilt aber nicht für die Ebene 6 und 7 der Angestellten und der 7. Ebene der Beamten. Hier sind die Interaktionseffekte entweder nicht signifikant (Angestellte Ebene 7) oder sogar positiv (Angestellte und Beamte Ebene 7), was auf höhere Einkommen von Personen in befristeten Stellen dieser Ebene im Vergleich zu den unbefristeten hindeutet.

Daß Positionsgewinne auf den unteren und mittleren Ebenen der Angestellten, Beamten und Arbeiter in befristeten Stellen geringer ausfallen als in den unbefristeten, entspricht den Erwartungen der Theorie der geschlossenen Positionen. Diese impliziert einen engen Zusammenhang zwischen Position und Einkommen, mithin eine stärkere Differenzierung der Einkommen nach beruflicher Stellung, in den unbefristeten Stellen.

Auf den ersten Blick scheinen die positiven Interaktionseffekte der höheren Angestellten- und Beamtenebene mit der Befristung nicht kompatibel zu der Theorie der geschlossenen Positionen zu sein. Hier scheint das Kompensationsargument beziehungsweise der Dispositionsansatz zuzutreffen. Geht man allerdings davon aus, daß nur persönlich sehr befähigte Personen in die höchste Leitungsebene vorstoßen, kann der Mehrverdienst als Hinweis dafür gewertet werden, daß sich in der Tat in offenen Positionen individuelle Leistungen besser in Einkommen umsetzen lassen als in unbefristeten. Anders ausgedrückt: Geschlossene Positionen schützen auf unteren und mittleren sozialen Positionen vor Einkommensverlusten, sie begrenzen aber eher die Einkommensmöglichkeiten in höheren Positionen.<sup>19</sup>

2. Auch der Interaktionseffekt der Bildung mit der Befristung stützt eindeutig die Theorie der geschlossenen Positionen: er ist negativ und von beachtlichem Betrag. Mit anderen Worten: Die Bildungsreturns fallen in befristeten Arbeitsstellen deutlich ge-

---

<sup>19</sup> Dieser Effekt widerspricht im übrigen dem Effizienzlohnansatz. Dieser findet Lohnanreize vor allem für qualifizierte Arbeitsstellen wichtig, wo direkte Kontrollen der Arbeitsproduktivität nur schwer vorgenommen werden können. Gerade in den höheren Positionen sollten sich Befristungen daher besonders bemerkbar machen und eher zu geringeren Löhnen führen, während die Unterschiede in den unteren beruflichen Stellungen geringer ausfallen sollten.

ringer aus als in unbefristeten. Bildungstitel bringen in offenen Positionen keine oder nur geringe Renditen mit sich.

Das Muster der Einkommensgenerierung Ostdeutschlands ist mit dem Westdeutschlands nahezu identisch.<sup>20</sup> Gravierende Unterschiede bestehen allerdings in den Beträgen der Koeffizienten: Sie sind zum Teil bedeutend kleiner als in Westdeutschland, was darauf hinweist, daß Einkommensniveau wie Einkommensspreizung deutlich geringer ausfallen als in Westdeutschland. Unabhängig davon aber finden wir die gleichen Relationen zwischen den Koeffizienten, so daß alle Schlußfolgerungen uneingeschränkt auch hier zutreffen.

## 7. Zusammenfassung

Fassen wir die Ergebnisse zusammen, so läßt sich vor allem eines feststellen: Befristung und Ungleichheit scheinen keine lineare, sondern eine kurvilineare Assoziation aufzuweisen, sowohl was die Effekte der Befristung auf die Arbeitseinkommen als auch die Muster der Allokation auf befristete Arbeitsstellen betrifft.

Die Effekte der Befristung auf das Ausmaß sozialer Ungleichheit hängt von der Position der befristeten Stelle in der Hierarchie sozialer Ungleichheit ab. In unteren und mittleren sozialen Lagen geht die Befristung von Arbeitsstellen durchweg mit Einkommensverlusten einher: Die Bildungsreturns sind in befristeten Positionen geringer als in unbefristeten, bei gleicher beruflichen Stellung sind die Einkommen in befristeten Arbeitsstellen niedriger. In den höheren professionellen und Managementpositionen aber kann die Befristung von Positionen sogar mit höheren Einkommen verbunden sein.

Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, daß die Einkommenschancen in Systemen geschlossener Positionen eher von strukturellen, äußeren Bedingungen abhängen und weniger von individueller Motivation, Qualifikation und Leistung. In unteren und mittleren sozialen Lagen resultiert dieser Mechanismus in einer Art Schutzfunktion für die Arbeitnehmer: Die unbefristete Stellung sichert ein durchschnittlich hohes Einkommen, bei Wegfall dieser Sicherung ist mit Einkommensbenachteiligungen zu rechnen. In den höheren Positionen aber wirken geschlossene Positionen eher als Korsett: Den Erwartungen des Kompensationsarguments und des Dispositionsansatzes entsprechend wird der Spielraum für Einkommensverhandlungen eher eingeengt.

Dieser Relation zwischen Befristung und Einkommen entspricht das Muster der Allokation von Individuen auf befristete Positionen: Zum einen erhalten vor allem solche soziale

---

<sup>20</sup> Der einzige Unterschied besteht darin, daß sich die Einkommen der Gastarbeiter von Anfang an nicht signifikant von denen der Deutschen unterscheiden.

Gruppen überwiegend befristete Positionen, die in der Regel zu den typisch Benachteiligten gerechnet werden: Frauen, Gastarbeiter und Personen ohne Berufsausbildung. Zum anderen sind aber gerade auch hochqualifizierte Arbeitnehmer überproportional in befristeten Positionen zu finden.

Mechanismen der Einkommensgenerierung und Muster der Allokation zusammen resultieren in einer *Polarisierung sozialer Ungleichheit im Zuge von Deregulierungsmaßnahmen*: Während für die typisch benachteiligten sozialen Gruppen das erhöhte Befristungsrisiko ein zusätzliches Risiko des Einkommensverlustes birgt und somit die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes durch die Kumulation von Benachteiligungen möglicherweise wirklich eine „Talfahrt in die Armut“ (Möller 1988) mit sich bringt, erhalten die Hochqualifizierten, die ebenfalls überproportional auf befristete Stellen allokiert werden, sogar Chancen auf Einkommensgewinne.

Es wäre interessant, die Entwicklung des Anteils befristeter Positionen nachzuzeichnen. Eine solche Untersuchung kann mit dem Mikrozensus 1995 allein nicht durchgeführt werden, aber drei der berichteten Resultate deuten auf eine Ausweitung der befristeten Beschäftigung: Die Tatsache, daß vor allem Jüngere sich in befristete Arbeitsstellen befinden, daß Stellenwechsler mit hoher Wahrscheinlichkeit nur noch eine befristete Stelle erhalten und daß die Transformation in Ostdeutschland in hohem Maße befristete Beschäftigung nach sich gezogen hat. Alle drei Phänomene deuten darauf hin, daß bei Neueinstellungen in hohem Maße von der Befristung Gebrauch gemacht wird.<sup>21</sup> Mit der Ausweitung der befristeten Beschäftigung ist dann aber auch eine Zunahme der Einkommensungleichheit zu erwarten: Während die Einkommen in unteren und mittleren sozialen Lagen sinken, nehmen sie in den oberen Lagen tendenziell zu.

## Korrespondenzadresse

Martin Groß, M.A.  
Humboldt-Universität Berlin  
Institut für Sozialwissenschaften  
Unter den Linden 6  
10099 Berlin  
martin.gross@rz.hu-berlin.de

---

<sup>21</sup> Diese Phänomene könnten allerdings auch nur auf bestimmte Karriereverläufe hinweisen: Befristete Stellen könnten als „entry-ports“ für interne Arbeitsmärkte dienen, die zu unbefristeten Stellen im weiteren Karriereverlauf führen.

## Literatur

- Adamy, W., 1988: Deregulierung des Arbeitsmarktes. WSI-Mitteilungen 8: 475 -482.
- Althausen, R. P./Kalleberg, A. L., 1981: Firms, Occupations, and the Structure of Labour Markets: A Conceptual Analysis. S. 119-149 in: I.Berg, (Hrsg.), *Sociological Perspectives On Labor Markets*,. New York: Academic Press.
- Althausen, R. P., 1989: Internal Labor Markets. *Annual Review of Sociology* 15: 143-161.
- Becker, G.S., 1964: *Human Capital*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Brüderl, J./Preisendörfer, P./Ziegler, R., 1991: Innerbetriebliche Mobilitätsprozesse. *Zeitschrift für Soziologie* 20: 369-384.
- DiPrete, T. A., 1993: Industrial Restructuring and the Mobility Response of American Workers in the 1980s. *American Sociological Review* 58: 74-96.
- Doeringer, P.B./Piore, M. J., 1985 (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. London: M.E.Sharpe.
- Emerson, M., 1988: Regulation or Deregulation of the Labour Market. *European Economic Review* 32: 775-817.
- Groß, M., 1998: *Bildungssysteme und soziale Ungleichheit. Die Strukturierung sozialen Handelns im internationalen Vergleich*. Dissertation. Berlin: Humboldt-Universität.
- Hurrell, A./Woods, N., 1995: Globalisation and Inequality. *Millennium* 1995 24: 447-470.
- Kalleberg, A. L./Sørensen, A. B., 1979: The Sociology of Labour Markets. *Annual Review of Sociology* 5: 351-379.
- Katz, L. F., 1986: Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation. *NBER Macroeconomics Annual* 235-276. Cambridge: M.I.T. Press.
- Lang, K./Dickens, W. T., 1994: Neoclassical and Sociological Perspectives on Segmented Labor Markets. S. 65-88 in: G. Farkas/P. England (Hrsg.), *Industries, Firms and Jobs*. New York: Aldine de Gruyter.
- Lecher, W., 1987: Deregulierung der Arbeitsbeziehungen: Gesellschaftliche und gewerkschaftliche Entwicklungen in Grossbritannien, den USA, Japan und Frankreich. *Soziale Welt* 38: 148-165.
- Möller, C., 1988: Flexibilisierung - Eine Talfahrt in die Armut. Prekäre Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor. WSI-Mitteilungen 8: 466-475.
- Pfriem, H., 1978: Die Grundstruktur der Neoklassischen Arbeitsmarkttheorie. S. 43-53 in: W. Sengenberger (Hrsg.), *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*. Frankfurt: Campus.

Preisendörfer, P., 1987: Organisationale Determinanten beruflicher Karrieremuster. *Soziale Welt* 38: 211-226.

Schömann, K./Kruppe, T., 1993: Fixed-Term Employment and Labour Market Flexibility - Theory and Longitudinal Evidence for East and West Germany. Discussion Paper FS I 93-204. Berlin: WZB.

Schömann, K./Rogowski, R./Kruppe, T., 1995: Fixed-Term Contracts and Labour Market Efficiency in the European Union. Discussion Paper FS I 95-207. Berlin: WZB.

Sengenberger, W., 1987: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Frankfurt: Campus.

Sørensen, A. B./Kalleberg, A. L., 1981: An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs. S.49-74 in: I. Berg (Hrsg.), *Sociological Perspectives On Labor Markets*. New York: Academic Press.

Sørensen, A. B., 1991: Employment Relations and Class Structure. Unveröffentlichtes Manuskript.

Sørensen, A. B., 1996: Does a Change in Class Structure Explain the Increase in Inequality? Unveröffentlichtes Manuskript.

Sørensen, A. B., 1983: Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure. *Zeitschrift für Soziologie* 12: 203-224.

Stinchcombe, A. L., 1979: Social Mobility in Industrial Labor Markets. *Acta Sociologica* 22: 217-245.

Traxler, F., 1994: Grenzen der Deregulierung und Defizite der Steuerungstheorien. *Osterreichische Zeitschrift für Soziologie* 19: 4-19.

Wittich, D., 1996: Zur Ausbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse. *BISS public* 6: 103-111.